

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional mempelajari hubungan dua variabel atau lebih (Azwar, 2010). Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan *subjective well-being* (variabel bebas) dengan kepuasan kerja (variabel terikat).

B. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Independen (Y) : Kepuasan Kerja.
- b. Variabel Dependen 1 (X1) : Konflik Peran Ganda.
- c. Variabel Dependen 2 (X2) : Kesejahteraan Subjektif.

C. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan bagaimana individu memandang pekerjaannya, yang dapat diungkap melalui enam dimensi (Luthans, 2006), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi kerja

2. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda atau konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) adalah adanya ketidak seimbangan dari dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Salah satu peran tersebut bertentangan dengan peran yang lain sehingga memunculkan suatu konflik yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja.

Dimensi-dimensi konflik peran ganda terbagi dua, yaitu *bi-directional* yang meliputi *work-family conflict*, dan *family-work conflict*, selanjutnya multidimensi yang bisa datang dari berbagai arah seperti *work-family conflict* ataupun *family-work conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* (Greenhouse dan Beutell, 1985).

3. Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif adalah bagaimana individu mengevaluasi kehidupan dalam kepuasan dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dengan melibatkan persepsi. Evaluasi dari derajat perasaan positif yang dirasakan (e.g.,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebahagiaan) pengalaman dan persepsi (eg., kepuasan) terhadap kehidupan seseorang secara keseluruhan menjadikan kesejahteraan subjektif. Secara keseluruhan kesejahteraan subjektif terdiri dari dua bagian besar, yaitu *emotional well-being*, dan keberfungsian positif.

Subjective well being ini dibagi dalam dua dimensi (Keyes, 1995), yaitu :

- a. *Emotional well being*, dengan indikator :
 1. Perasaan positif
 2. Kepuasan atas hidup
 3. Kebahagiaan atas hidup
- b. *Positive functioning*, yang dibedakan lagi dua komponen, yaitu :
 1. *Psychological well being*, dengan indikator :
 - a. Penerimaan diri
 - b. Memiliki kemandirian
 - c. Penguasaan lingkungan
 2. *Social well being*, dengan indikator :
 - a. Berinteraksi dengan lingkungan sosial
 - b. Memiliki kontribusi sosial

D. Subjek Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah guru wanita yang aktif mengajar di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekolah Dasar Negeri dan telah berkeluarga yang berada di Kecamatan Tampan, Pekanbaru, Riau.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2017), jumlah guru perempuan yang aktif mengajar di Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Tampan adalah sebanyak 456 guru perempuan dari 21 Sekolah Dasar Negeri.

Tabel 3.1
Daftar Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tampan

NO.	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU WANITA
1.	SD NEGERI 110	21
2.	SD NEGERI 111	30
3.	SD NEGERI 164	21
4.	SD NEGERI 184	22
5.	SD NEGERI 163	25
6.	SD NEGERI 183	26
7.	SD NEGERI 188	11
8.	SD NEGERI 191	12
9.	SD NEGERI 147	26
10.	SD NEGERI 165	27
11.	SD NEGERI 189	15
12.	SD NEGERI 194	13
13.	SD NEGERI 130	23
14.	SD NEGERI 136	22
15.	SD NEGERI 192	11
16.	SD NEGERI 37	34
17.	SD NEGERI 105	25
18.	SD NEGERI 176	19
19.	SD NEGERI 181	25
20.	SD NEGERI 187	23
21.	SD NEGERI 167	25
	JUMLAH	456

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Budaya

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Arikunto (2002:120) mengatakan jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 yaitu 456 orang, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 30% dari total populasi. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 136 orang.

3) Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yang akan dilakukan adalah teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri, sifat atau karakteristik yang dibuat peneliti (Latipun, 2015).

Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Guru telah mengajar selama lebih dari 1 tahun.

Pertimbangan peneliti bahwa subjek telah memiliki pengalaman dalam bekerja.

2. Guru wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak minimal 1 yang berusia diatas 2-12 tahun.

Pertimbangan peneliti agar subjek telah memiliki peran sebagai istri dan juga ibu. Tanggung jawab terhadap anak dibawah 12 tahun pada ibu yang bekerja pekerjaannya lebih seperti rutinitas yang dapat mengganggu kepuasan kerja subjek (Ahmad, 2005 dan Ford, Heiner, & Langkamer, 2007, dalam Handayani, 2013).

3. Guru wanita yang berusia antara 25-60 tahun.

Pertimbangan peneliti mengenai rentang usia guru wanita yang pada umumnya telah menikah dan memiliki anak. Berdasarkan survey yang telah dilakukan rata-rata guru yang aktif mengajar berada pada rentang usia 25 tahun keatas.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang di perlukan dalam melaksanakan suatu penelitian (Riduwan & Engkos, 2008). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi. Skala psikologi adalah sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator dari perilaku atribut yang bersangkutan (Azwar, 2010).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi dengan model Likert, yang menggunakan tiga skala psikologi, yaitu skala konflik peran ganda, skala kesejahteraan subjektif, dan skala kepuasan kerja.

1. Alat Ukur Penelitian

a. Kepuasan Kerja

Skala terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan juga kondisi kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Isami University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Konflik Peran Ganda

Skala yang digunakan untuk mengukur konflik peran ganda dalam penelitian ini berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Greenhouse dan Beutell (1985). Greenhouse dan Beutell menyatakan bahwa dimensi konflik peran ganda terbagi dua, yaitu *bi-directional* dan *multi directional*. *Bi-directional* meliputi *family-work conflict* dan *work-family conflict*. Selanjutnya *Multi directional* meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

c. Kesejahteraan Subjektif

Skala yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini didasarkan kepada dimensi yang dikemukakan oleh Keyes (1995). Keyes (1995) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif terdiri atas dua dimensi, yaitu:

- a. *Emotional Well-being* yang memiliki dua indikator yaitu perasaan positif, kepuasan atas hidup, dan kebahagiaan atas hidup, dan;
- b. *Positive Functioning* yang memiliki dua komponen yaitu *psychological well-being* dan *Social well-being*.
 - 1) *Psychological well being*, dengan indikator :
 - a. Penerimaan diri
 - b. Memiliki kemandirian,
 - c. Penguasaan lingkungan
 - 2) *Social well being*, dengan indikator :
 - a. Berinteraksi dengan lingkungan sosial
 - b. Memiliki kontribusi social

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketiga skala ini disusun dengan model skala Likert yang telah di modifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompokkan sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data. Untuk penelitian ini skor berkisar dari 1 – 4.

Pernyataan *Favourable* diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kategori Skor Pernyataan Favorable

Kategori	Ket	Skor
SS	Sangat Sesuai	4
S	Sesuai	3
TS	Tidak Sesuai	2
STS	Sangat tidak sesuai	1

Sedangkan untuk penilaian pernyataan *unfavorable* ketiga skala diatas diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Skor Pernyataan Unfavorable

Kategori	Ket	Skor
SS	Sangat Sesuai	1
S	Sesuai	2
TS	Tidak Sesuai	3
STS	Sangat tidak sesuai	4

Tabel 3.4
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Try Out

NO.	Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,2,13	15,16,17	6
2.	Gaji	3,4,14	19,20,21	6
3.	Promosi	5,6,18	22,24,25	6
4.	Pengawasan	7,8,23	27,28,29	6
5.	Rekan Kerja	9,10,26	31,32,33	6
6.	Kondisi Kerja	11,12,30	34,35,36	6
Jumlah				36

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.5
Blue Print Skala Konflik Peran Ganda Sebelum Try Out

NO.	Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Work-family conflict</i>	1,7,25	13,14,33	6
	1a. <i>Time-based conflict</i>			
	1b. <i>Strain-based conflict</i>	2,8,26	15,16,34	6
	1c. <i>Behavior-based conflict</i>	3,9,27	17,18,35	6
2.	<i>Family-work conflict</i>	4,10,28	20,19,29	6
	2a. <i>Time-based conflict</i>			
	2b. <i>Strain-based conflict</i>	5,11,30	21,22,31	6
	2c. <i>Behavior-based conflict</i>	6,12,32	23,24,36	6
Jumlah				36

Tabel 3.6
Blue Print Skala Kesejahteraan Subjektif Sebelum Try Out

NO	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Emotional Well-Being</i>	a. Perasaan Positif	1,2,3	10,11,12	6
b. Kepuasan atas Hidup		4,5,6	13,14,15	6	
c. Kebahagiaan atas Hidup		7,8,9	25,26,27	6	
2.	<i>Positive Functioning</i>	1) <i>Psychological Well-being</i>	16,17,18	34,35,36	6
a. Penerimaan diri					
b. Memiliki kemandirian		19,20,21	37,38,39	6	
c. Penguasaan lingkungan		22,23,24,	40,41,42	6	
2) <i>Social Well-Being</i>		28,29,30	43,44,45	6	
a. Berinteraksi dengan lingkungan sosial					
b. Memiliki kontribusi sosial	31,32,33	46,47,48	6		
Jumlah					48

F. Teknik Pengolahan Data

Sebelum instrument penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*Try Out*) kepada guru-guru wanita yang memenuhi syarat penelitian berjumlah 70 orang, hal ini

bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas, guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur. Uji coba penelitian dilakukan pada tanggal 16 November 2017 - 15 Desember 2017.

1. Validitas Instrumen

Validitas dapat diartikan sejauh mana suatu tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validasi isi, yaitu relevansi aitem dengan indikator berperilaku dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi melalui nalar dan akal sehat yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoritik yang diukur. Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgment* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber (Azwar, 2009).

2. Uji Daya Deskriminasi

Azwar (2012) menyebutkan salah satu cara melihat daya deskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem total (r_{ix}). Penerimaan aitem yang diterima atau gugur dalam penelitian ini dengan melihat koefisien korelasi (r_{ix}) dengan batasan 0,25. Aitem dengan nilai koefisien korelasi 0,30 dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut akan dianggap gugur. Namun apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka peneliti dapat menurunkan 0,30 menjadi 0,25.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah dilakukan uji coba, dari 36 aitem alat ukur kepuasan kerja ada 12 aitem yang dinyatakan tidak sah yaitu 1,3,9,11,12,13,15,16,21,23,30,35 dengan ketentuan koefisien 0,25. Ditemukan aitem yang sah berjumlah 24 aitem dengan indeks daya diskriminasi berkisar antara 0,080 sampai dengan 0,635. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Blue Print Kepuasan Kerja Setelah Try Out

No	Dimensi	Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Aitem Sahih	Aitem Gugur	Aitem Sahih	Aitem Gugur	
1	Pekerjaan itu sendiri	2	1,13	17	15,16	6
2	Gaji	4,14	3	19,20	21	6
3	Promosi	5,6,18	0	22,24,25	0	6
4	Pengawasan	7,8	23	27,28,29	0	6
5	Rekan Kerja	10,26	9	31,32,33	0	6
6	Kondisi Kerja	0	11,12,30	34,36	35	6
Jumlah		10	8	14	4	36

Berdasarkan tabel *try out* skala kepuasan kerja di atas, terdapat beberapa aitem yang aitem diterima dan gugur. Maka peneliti memilih aitem terbaik hal ini berdasarkan pernyataan Azwar (2012) yang mengatakan bahwa meskipun dalam suatu dimensi terdapat aitem yang daya diskriminasinya tinggi dalam jumlah lebih daripada yang direncanakan, maka aitem yang dipilih adalah aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi. Sehingga jumlah aitem pada skala kepuasan kerja dalam penelitian ini yang digunakan sebanyak 24 aitem dengan indeks daya diskriminasi berkisar antara 0,250 sampai 0,649 . Selanjutnya disusun *blue print* skala penelitian kepuasan kerja yang baru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.8
Blue Print Kepuasan Kerja Penelitian

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan itu sendiri	2	17	2
2	Gaji	4,14	19,20	4
3	Promosi	5,6,18	22,24,25	6
4	Pengawasan	7,8	27,28,29	5
5	Rekan Kerja	10,26	31,32,33	5
6	Kondisi Kerja	0	34,36	2
Jumlah		10	14	24

Selanjutnya, pada skala konflik peran ganda dari 36 aitem yang digunakan dalam skala, ada 8 aitem yang dinyatakan tidak valid, yaitu 6,7,8,11,12,25,30,32 dengan ketentuan bahwa setiap aitem memiliki koefisien korelasi aitem $\geq 0,25$. Ditemukan aitem yang sah berjumlah 28 aitem dengan indeks daya diskriminasi berkisar antara -0,076 sampai dengan 0,777.

Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Blue Print Skala Konflik Peran Ganda Setelah Try Out

No.	Dimensi	Indikator	Aitem				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Item Sahih	Item Gugur	Item Sahih	Item Gugur	
1.	Work-family conflict	Time-based conflict	1	7,25	13,14,33	0	6
		Strain-based conflict	2,26	8	15,16,34	0	6
		Behavior-based conflict	3,9,27	0	17,18,35	0	6
2.	Family-work conflict	Time-based conflict	4,10,28	0	20,19,29	0	6
		Strain-based conflict	5	11,30	21,22,31	0	6
		Behavior-based conflict	0	6,12,32	23,24,36	0	6
Jumlah		10	8	18	0	36	

Berdasarkan tabel *try out* skala konflik peran ganda di atas, terdapat beberapa aitem yang aitem diterima dan gugur. Maka peneliti memilih aitem terbaik hal ini berdasarkan pernyataan Azwar (2012) yang mengatakan bahwa

meskipun dalam suatu dimensi terdapat aitem yang daya diskriminasinya tinggi dalam jumlah lebih daripada yang direncanakan, maka aitem yang dipilih adalah aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi. Sehingga jumlah aitem pada skala kepuasan kerja dalam penelitian ini yang digunakan sebanyak 28 aitem dengan indeks daya diskriminasi berkisar antara 0,263 sampai 0,770. Selanjutnya disusun *blue print* skala penelitian konflik peran ganda yang baru, dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.10
Blue Print Skala Konflik Peran Ganda Penelitian

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Work-family conflict	Time-based conflict	1	13,14,33	6
		Strain-based conflict	2,26	15,16,34	5
		Behavior-based conflict	3,9,27	17,18,35	4
		Time-based conflict	4,10,28	20,19,29	5
2.	Family-work conflict	Strain-based conflict	5	21,22,31	4
		Behavior-based conflict	0	23,24,36	3
		Jumlah	10	18	28

Selanjutnya, pada skala kesejahteraan subjektif dari 48 aitem yang digunakan dalam skala, ada 5 aitem yang dinyatakan tidak valid, yaitu 14,41,43,44,45 dengan ketentuan bahwa setiap aitem memiliki koefisien korelasi aitem $\geq 0,25$ dan aitem yang sah berjumlah 43 aitem dengan indeks daya diskriminasi berkisar antara -0,413 sampai dengan 0,768 . Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.11
Blue Print Kesejahteraan Subjektif Setelah Try Out

No.	Dimensi	Indikator	Aitem				Jumlah
			<i>Favorable</i> Aitem Sahih	Aitem Gugur	<i>Unfavorable</i> Aitem Sahih	Aitem Gugur	
1.	<i>Emotional Well-Being</i>	a.Perasaan Positif	1,2,3	0	10,11,12	0	6
		b.Kepuasan atas Hidup	4,5,6	0	13, 15	14	6
		c.Kebahagiaan atas Hidup	7,8,9	0	25,26,27	0	6
2.	<i>Positive Functioning</i>	1) <i>Psychological Well-being</i>					
		a.Penerimaan diri	16,17,18	0	34,35,36	0	6
		b.Memiliki kemandirian	19,20,21	0	37,38,39	0	6
		c.Penguasaan lingkungan	22,23,24,	0	40,42	41	6
		2) <i>Social Well-Being</i>					
		a.Berinteraksi dengan lingkungan sosial	28,29,30	0	0	43,44,45	6
b.Memiliki kontribusi sosial	31,32,33	0	46,47,48	0	6		
Jumlah			24	0	19	5	48

Berdasarkan tabel *try out* skala kesejahteraan subjektif di atas, terdapat beberapa aitem yang aitem diterima dan gugur. Maka peneliti memilih aitem terbaik hal ini berdasarkan pernyataan Azwar (2012) yang mengatakan bahwa meskipun dalam suatu dimensi terdapat aitem yang daya diskriminasinya tinggi dalam jumlah lebih daripada yang direncanakan, maka aitem yang dipilih adalah aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi. Sehingga jumlah aitem pada skala kepuasan kerja dalam penelitian ini yang digunakan sebanyak 43 aitem dengan indeks daya diskriminasi berkisar antara 0,368

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampai dengan 0,761. Selanjutnya disusun *blue print* skala penelitian kesejahteraan subjektif yang baru, dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.12
Blue Print Kesejahteraan Subjektif Penelitian

NO	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Emotional Well-Being</i>	a.Perasaan Positif	1,2,3	10,11,12	6
		b.Kepuasan atas Hidup	4,5,6	13,15	5
		c.Kebahagiaan atas Hidup	7,8,9	25,26,27	6
2.	<i>Positive Functioning</i>	1) <i>Psychological Well-being</i>	16,17,18	34,35,36	6
		a.Penerimaan diri			
		b.Memiliki kemandirian	19,20,21	37,38,39	6
		c.Penguasaan lingkungan	22,23,24,	40,42	5
		2) <i>Social Well-Being</i>	28,29,30	0	3
		a.Berinteraksi dengan lingkungan sosial			
	b.Memiliki kontribusi sosial	31,32,33	46,47,48	6	
Jumlah			24	19	43

3 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak relevan akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor *error* dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2010).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka $r_{xx}=1,00$ tidak pernah dapat dijumpai (Azwar, 2010). Penghitungan reliabilitas menggunakan program computer *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 20 For Windows*.

Keseluruhan aitem kepuasan kerja, konflik peran ganda, dan kesejahteraan subjektif diuji reliabilitasnya, sehingga diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.13
Koefisien Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Kepuasan Kerja	0,857
2.	Konflik Peran Ganda	0,922
3.	Kesejahteraan Subjektif	0,960

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik perhitungan Regresi Berganda yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas yaitu konflik peran ganda dan kesejahteraan subjektif dengan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi SPSS – *Statistical Product and Service Solutions 20 for Windows*.

H. Jadwal Penelitian

Tabel 3.14
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Masa Pelaksanaan
Persiapan	
a. Pengajuan sinopsis	
b. Penentuan dosen pembimbing	03 Februari 2017
c. Penyusunan proposal penelitian	03 Februari – 27 April 2017
d. Acc seminar proposal	14 Juni 2017
e. Ujian seminar proposal	19 Juli 2017
f. Perbaikan seminar proposal	24 Oktober 2017
g. Try out alat ukur penelitian	16 November 2017
h. Pengolahan data try out	16 Desember 2017
Pelaksanaan penelitian	04 – 27 Januari 2018
Pengolahan data penelitian	28 Januari – 11 Februari 2018
Seminar Hasil Penelitian	04 April 2018
Sidang Munaqasyah	06 Juni 2018

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.